

De Relatie tussen Appreciative Inquiry en Bevlogenheid

Verklaard vanuit de Psychologische Basisbehoeften

The Relationship between Appreciative Inquiry and Employee Work Engagement

Explained through Basic Psychological Needs

Bert Verleysen

Eerste begeleider: dr. F. Van Acker

Tweede begeleider: prof. dr. K. van Dam

September 2013

Faculteit Psychologie

Open Universiteit Nederland

Afstudeerrichting Master Arbeids- en Organisationspsychologie

De Relatie tussen Appreciative Inquiry en Bevlogenheid

Verklaard vanuit de Psychologische Basisbehoeften

Bert Verleysen

Samenvatting

Achtergrond: Appreciative Inquiry (AI) is een vorm van actieonderzoek en blijkt overigens een succesvolle methode betreffende organisatieontwikkeling en verandering. Vertrekkend vanuit het beste in de organisatie wordt deze methode gebruikt om de organisatie te versterken door een gezamenlijke focus op de kernopdracht van de organisatie. Tot op de dag van vandaag is echter weinig onderzoek gepubliceerd over de effectiviteit van AI. Bovendien blijft de vraag of de implementatie van deze methodiek ook bijdraagt tot het welzijn van medewerkers.

Doel: Wij beogen na te gaan welke invloed AI heeft op individuele medewerkers, met name op hun bevlogenheid. Wij onderzoeken hierbij tevens of een betere voldoening van de psychologische basisbehoeften bij een AI-traject een verklaring kan bieden voor de impact van AI op de bevlogenheid.

Deelnemers, procedure en onderzoeksontwerp: Het onderzoek werd uitgevoerd in Nederland en België bij 399 werknemers middels een online-vragenlijst. De deelnemers kwamen uit organisaties met ($N = 295$) of zonder ($N = 104$) een AI-implementatie. De gemiddelde leeftijd bedroeg 43.41 jaar. In het totaal namen 261 vrouwen en 138 mannen deel aan het onderzoek.

Meetinstrumenten: Naast een nieuw ontwikkeld meetinstrument met betrekking tot Appreciative Inquiry, werden gevalideerde meetschalen gebruikt. Voor het onderzoeken van bevlogenheid werd gebruikgemaakt van de Utrecht Work and Well-Being Survey (UWES-9; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Het voldoen van de psychologische basisbehoeften

werd gemeten aan de hand van de Nederlandse vertaling van de subschalen van de Basic Psychological Needs Scale at Work (BPNS-W; Deci et al., 2001; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens, & Lens, 2010).

Resultaten: De analyses geven aan dat een AI-attitude, gekenmerkt door connecting en appreciation, een goede voorspeller is van bevlogenheid. Overigens blijkt dat de impact van connecting op bevlogenheid in dit onderzoeksmodel gemedieerd wordt enkel door het voldoen van de psychologische basisbehoefte aan autonomie.

Conclusie: Uit deze studie concluderen we dat AI een effectieve methode voor organisatieverandering kan zijn in die zin dat het toepassen van AI de bevlogenheid van medewerkers positief beïnvloedt. Het lijkt erop dat vooral het connecting aspect van AI hiervoor verantwoordelijk is. Bijkomend onderzoek om connecting en appreciation nog beter meetbaar te maken is echter nodig zodat de belangrijke mediators en moderators voor een geslaagde AI-implementatie beter geïdentificeerd kunnen worden.

Keywords: Appreciative Inquiry, connecting, appreciation, bevlogenheid, psychologische basisbehoeften.

The Relationship between Appreciative Inquiry and Employee Work Engagement
Explained through Basic Psychological Needs

A.L.J. Verleypsen

Summary

Background: Appreciative Inquiry (AI) is a type of action research and has previously been found to be a successful method of organizational change. Tapping into the best in the organization, this method is used to enhance and strengthen organisations through cooperation and a collective focus on the development of their organization's core mission. To date, little research has been published on the effectiveness of AI. Moreover, the question remains whether the implementation of this method also contributes to employee wellbeing.

Purpose: With this study, we investigate the effects of AI implementation on employees. We attempt to find an answer to the question if employees who, go through an AI trajectory, demonstrate work engagement through increased fulfilment of their basic psychological needs.

Participants, procedure and design: The study was conducted in the Netherlands and Belgium, questioning 399 respondents. Respondents were asked to fill out an online questionnaire. Participants belonged either to an organization with ($N = 295$) or without ($N = 104$) an AI implementation. The average age was 43.41 years. In total 261 women and 138 men participated in this survey.

Measures: The level of AI attitude was measured using a newly developed scale. Work engagement was measured using the Utrecht Work and Well-Being Survey (UWES-9; Schaufeli et al., 2006). The fulfilment of the basic psychological needs was measured using

the Dutch translation of the subscales of the Basic Psychological Needs Scale at Work (BPNS-W; Deci et al., 2001; Van den Broeck et al., 2010).

Results: The analyses of this study indicate that an AI attitude, which can be seen as connecting and appreciation, is a significant predictor of work engagement. Moreover, the fulfillment of the basic psychological need of autonomy was found to be a mediator between connecting and work engagement.

Conclusion: This study shows that AI can be an effective method for organizational change, an AI implementation can enhance employees' work engagement. Furthermore it appears that connecting, one of the AI's characteristics, is the more active factor of AI in this process. Further research on defining and measuring connecting and appreciation is important in order to be able to identify and study the mediators and moderators involved in a successful implementation of AI in the organization.

Keywords: Appreciative Inquiry, connecting, appreciation, work engagement, Basic Psychological Needs.